**O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER E A MATERNIDADE**

*FERREIRA, Patricia Balbino.*

Sumário: 1. Introdução; 2. Aspectos históricos; 3. Discriminação contra a mulher no mercado de trabalho; 4. Proteção à maternidade, 4.1. Licença-maternidade, 4.2. Adoção, 4.3. Aborto; 5. Considerações finais; 6. Referências bibliográficas.

**RESUMO**

O presente trabalho pretende analisar a evolução dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, tendo em vista que, durante muito tempo na história do Brasil, as mulheres trabalhavam em péssimas condições e com salários baixos. Irá demonstrar a discriminação em razão do sexo, que durante muito tempo prejudicou as mulheres e tem sido matéria presente desde 1932 nas legislações brasileiras. Hodiernamente, com a Constituição Federal de 1988, prevalece a igualdade entre homens e mulheres. Busca apurar os direitos que as mulheres foram conquistando no decorrer dos anos, entre eles, a proteção à maternidade; o direito à licença-maternidade de cento e vinte dias para mães biológicas e adotantes, que poderá ser prorrogada por mais sessenta dias.

**ABSTRACT**

This paper aims to analyze the evolution of women's rights in the labor market , given that for a long time in Brazil's history , the women worked in terrible conditions and low wages. Will demonstrate discrimination on grounds of sex , which has long hampered women and has been this matter since 1932 in Brazilian legislation. In our times , with the Federal Constitution of 1988 prevails equality between men and women. Search establish the rights that women have gained over the years , among them the protection of motherhood ; the right to maternity leave of one hundred and twenty days for birth mothers and adoptive parents , which may be extended for sixty days.

**Palavras- Chave:** Discriminação. Licença- Maternidade. Trabalho da Mulher.

**Keywords:** Discrimination. Maternity leave. Work of Women.

1. **Introdução**

O trabalho, aqui desenvolvido trata dos direitos das mulheres no mercado de trabalho e sua evolução no Brasil.

É certo que, durante longo período da história o trabalho feminino era composto por longas jornadas, péssimos salários, trabalhos prejudiciais a saúde e abusos.

O objetivo do trabalho concentra-se no estudo da evolução dos direitos das trabalhadoras brasileiras, tendo como enfoque principal o direito à licença-maternidade para as mães biológicas e também para as mães adotivas.

Para melhor desenvolvimento do trabalho, se fez necessária a análise sobre os aspectos históricos, sobre a discriminação da mulher no mercado de trabalho e os aspectos inerentes à licença-maternidade.

1. **Aspectos históricos**

Em primeiro plano, não se pode olvidar que houve um período em que as mulheres estavam sujeitas a condições de trabalho ruins e salários abaixo do salário dos homens.

“Durante a Revolução Industrial, principalmente no século XIX, observavam-se péssimas condições de trabalho, com a utilização do trabalho de mulheres, que recebiam salários inferiores” (GARCIA, 2015, 1051).

Vale lembrar que “a proteção específica conferida ao trabalho da mulher decorre não só apenas de condições biológicas a ela peculiares – menor força física, gravidez, amamentação – mas, historicamente, possui suas origens nos ominosos abusos contra as empregadas (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 321)”.

Além desse fator “as mulheres estavam expostas a trabalhos prejudiciais à saúde, com longas jornadas, colocando em risco sua segurança, e a sua vida, recebendo salários inferiores aos pagos aos homens” (GARCIA, 2015, p. 1051).

Por tais razões, a sociedade se viu obrigada a proteger o trabalho das mulheres. Dessa forma, alguns países começaram a legislar a respeito de tal situação, é o que pontua o ilustre doutrinador Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Tendo em vista as terríveis conseqüências, para as famílias e para a sociedade, decorrentes da situação acima narrada, teve inicio o surgimento de legislação de proteção ao trabalho das mulheres, primeiramente na Inglaterra, tendência que seguiu a França e outros países da Europa (2015, p. 1051).

Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo lecionam:

Os empregadores, nessa época, preferiam contratar as mulheres, pois estas realizavam os mesmos serviços que os homens e sujeitavam-se a salários inferiores. Eram, assim, submetidas a condições desumanas de lavor, cumprindo jornadas de trabalho de até 16 horas por dia, percebendo salários baixíssimos, exercendo atividades prejudiciais a saúde etc (2010, p. 321).

Dessa forma, “como resposta a tais abusos, surgiu a preocupação especial com as condições de trabalho da mulher, culminando na elaboração de uma legislação protecionista em seu favor, mormente no que tange aos períodos de gestação e amamentação (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 321)”.

“Objetiva-se que esses fatores não sirvam de óbice para a contratação de trabalho feminino, nem de diferenciação salarial ou de discriminação quanto às demais condições de trabalho” (GARCIA, 2015, p. 1052).

Por outro lado, as leis que protegem o trabalho da mulher acabaram por restringir seu acesso ao mercado de trabalho, sendo mais útil ao empregador a contratação de homens.

É o que preconiza Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo:

As medidas notadamente paternalistas, entretanto, com o passar do tempo, acabaram por tornar-se, em muitos casos, prejudiciais às próprias mulheres, restringindo o seu acesso ao mercado de trabalho. Essa realidade foi uma inevitável decorrência do estabelecimento pelas leis trabalhistas de maiores e mais rígidas garantias ao trabalho da mulher, tornando mais vantajoso, ou menos oneroso, para os empresários empregar trabalhadores homens, reduzindo correspondentemente a contratação de empregadas (2010, p. 321).

Em outras palavras “(...) atualmente, a tendência é de desaparecimento da proteção exacerbada ao trabalho da mulher, como forma de integrá-la, cada vez mais, ao mercado de trabalho” (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 322).

Cumpri ratificar que “na evolução legislativa brasileira sobre o tema, o Decreto 21.470-A, de 17 de maio de 1932, foi a primeira norma a versar sobre o trabalho da mulher, proibindo-o à noite, entre outras restrições” (GARCIA, 2015, p. 1054).

O decreto acima mencionado, além de proibir o trabalho noturno das mulheres, trouxe inúmeras proteções e também determinou salários iguais para ambos os sexos.

Pouco tempo depois, a Constituição de 1934 reforçou a proteção, determinando novas regras.

A Constituição de 1934 proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto aos salários (art.121,§1º, a), vedava o seu trabalho em locais insalubres (art.121,§1º, d), garantia de repouso antes e depois do depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando a instituição de previdência em favor da maternidade (art.121,§1º, h) e previa serviços de amparo à maternidade (art.121,§3º) (GARCIA, 2015, 1054).

“A constituição de 1937 vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres (art. 137,k) e assegurava a assistência médica e higiênica à gestante, com previsão de repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário (art. 37,l)” (GARCIA, 2015, 1054).

Tenha-se presente que a Constituição de 1946 proibiu o trabalho insalubre para as mulheres, reforçou a ideia de igualdade salarial para ambos os sexos e abrangeu mais para as gestantes:

A constituição de 1946 proibia a diferença de salário por motivo de sexo (art. 157, inciso II), vedava o trabalho das mulheres em indústrias insalubres (art. 157, inciso IX), garantia do direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 157, inciso X), assegurava a assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica, à gestante (art. 157, inciso XIV) e previa a previdência a favor da maternidade (art 157, inciso XVI) (GARCIA, 2015, p. 1054).

No tocante à Constituição de 1967, Eduardo Filipe Barbosa Garcia afirma que esta:

“(...) proibia diferença de salários e critérios de admissão por motivo de sexo (art. 158, inciso III), vedava o trabalho das mulheres em indústrias insalubres (art. 158, inciso X), garantia o descanso remunerado à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 158, inciso XI), previa a previdência social, visando à proteção da maternidade (art. 158, inciso XVI)” (GARCIA, 2015, p. 1054- 1055).

Apenas “na Constituição Federal de 1988, deixou de ser prevista a vedação de trabalho insalubre para a mulher, indicando sua permissão” (GARCIA, 2015, p. 1055).

Em suma, durante muito tempo na história, as mulheres tinham péssimos salários e penosas condições de trabalho. Tendo em vista os abusos e os riscos decorrentes do trabalho, surgiram legislações para resguardar e proteger a vida e saúde das mulheres. Assim, com o passar do tempo, o rol de direitos foram aumentando.

**3. Discriminação contra a mulher no mercado de trabalho**

Como se pode perceber, a proteção ao trabalho da mulher tem sido matéria presente na legislação brasileira e vem se ampliando desde 1932, sempre vedando a discriminação em relação ao sexo. E, nas relações de trabalho a discriminação pode ocorrer na admissão, durante o contrato de trabalho ou na dissolução deste.

Convém notar, outrossim, que “a discriminação no âmbito das relações de trabalho, especialmente em razão do gênero ou sexo, passou a ser combatida por medidas jurídicas, com destaque para a promoção ao trabalho da mulher” (GARCIA, 2015, p. 1052).

É bem verdade que “a Constituição de 1988 alargou, significativamente, as medidas proibitivas de práticas discriminatórias no país” (DELGADO, 2012, p. 802).

Embora os textos constitucionais anteriores à Constituição Federal de 1988 proibissem a discriminação em relação ao sexo, tais vedações não se mostraram muito eficazes:

Não obstante os textos constitucionais anteriores vedassem discriminação em função do sexo, o fato é que a cultura jurídica prevalecente jamais considerou que semelhante dispositivo tivesse o condão de suprimir condutas tutelares discriminatórias contra a mulher no contexto do mercado de trabalho ou no próprio interior da relação de emprego (DELGADO, 2012, p. 803).

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, finalmente garantiu-se a igualdade de todos perante a lei:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I -  homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Dessa forma, homens e mulheres passaram a receber tratamento igualitário, não podendo haver qualquer tipo de discriminação. Nesse sentido leciona Maurício Godinho Delgado:

A Constituição de 1988, entretanto, finalmente eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício - ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho -, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório em relação à mulher obreira (DELGADO, 2012, p. 803).

 “Enfatizando ainda a sua intenção antidiscriminatória no que tange ao sexo, incorporou esse referencial ao conjunto de parâmetros antidiscriminatórios específicos no seu art. 7º, XXX" (DELGADO, 2012, p. 803).

O art. 7º, inciso XXX da Constituição Federal de 1988, prescreve a proibição de diferenças salariais, contratações por motivo de sexo, idade, cor ou até mesmo estado civil:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX -  proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Entretanto, existem exceções à regra do art. 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, levando-se em consideração fatores específicos em relação a pessoa e a natureza da atividade a ser exercida. Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Excepcionalmente, caso a natureza da atividade exija, de modo efetivo e razoável, certa especificidade quanto a alguns desses fatores, pode ser indicado como condição para a admissão, como ocorreria no caso de contratação para exercer a função de carcerária em estabelecimento de prisão feminino (2015, p. 1061).

Dessa forma, sendo a atividade incompatível com o estado da pessoa, não há que se falar em discriminação.

A exceção, novamente, fica por conta de eventual atividade, cuja natureza seja “notória e publicamente incompatível” com certo estado da pessoa. Pode-se imaginar, como exemplo, a contratação de alguém para exercer o trabalho em contato com radiação ionizante, que pode ser prejudicial ao feto, impedindo admissão de empregada gestante, para desempenhar essa função em específico (GARCIA, 2015, p. 1062).

O art. 7º, inciso XX, da Constituição Federal tem por finalidade proteger e incentivar o trabalho feminino, permitindo tratamento diferenciado desde que para estimular seu ingresso no mercado de trabalho.

Ao lado desse firme comando antidiscriminatório, estipulou a Constituição, em seu art. 7º, XX, a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei" (grifos acrescidos). Observa-se que aqui a Constituição permite uma prática diferenciada desde que efetivamente dirigida a proteger (ou ampliar) o mercado de trabalho da mulher. Nesse quadro, em vista de mais um fundamento Constitucional, tornam-se inválidas normas jurídicas (ou medidas administrativas ou particulares) que importem em direto ou indireto desestímulo à garantia ou abertura do mercado de trabalho da mulher (GARCIA, 2015, p. 803).

Não se pode olvidar que “se houver dispensa discriminatória, a empregada terá direito à reintegração no emprego com pagamento dos salários que teria recebido entre a data do afastamento e a data do retorno” (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 326).

Em síntese, a discriminação poderá ocorrer na admissão, durante o contrato de trabalho e até mesmo na dissolução. A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu texto normativo a igualdade entre homens e mulheres perante a lei, com o objetivo de extinguir a discriminação, assim, proibiu a diferenciação de salários e de exercício de função por motivo de sexo. Todavia, sendo incompatível com o estado da pessoa e a natureza da atividade a ser exercida, poderá haver diferenciação.

**4. Proteção à maternidade**

 Primeiramente, insta registrar que o art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal garante à gestante licença de cento e vinte dias sem prejuízo do emprego.

 “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII -  licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”.

Alice Monteiro de Barros ensina que:

À luz da Constituição, a empregada (urbana, rural, avulsa e doméstica) no ciclo gravídico-puerperal faz jus à licença-maternidade de 120 dias, devendo afastar-se entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste. A licença é compulsória e o órgão previdenciário arcará com o pagamento do salario-maternidade. Em casos excepcionais, os períodos da licença antes e depois do parto poderão ser aumentados de duas semanas, mediante atestado médico fornecido pelo SUS (2011, p. 1025).

Obviamente que, se a mulher em estado gravídico ou tendo ela contraído matrimonio, o empregador não poderá rescindir o contrato de trabalho. Vejamos:

“Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez”.

De acordo com o art. 394 da CLT “mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação”.

No caso de aborto não criminoso, a empregada possui o direito a duas semanas de descanso remuneradas. É o que prescreve o art. 395 da CLT, in verbis:

“Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento”.

A mulher possui o direito de amamentar seu filho durante o horário de trabalho, até que este complete seis meses de idade:

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

“Art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária”.

Assim, a empregada faz jus a licença maternidade de cento e vinte dias, não podendo o empregador rescindir o contrato de trabalho, devendo este, providenciar condições para que a mulher consiga amamentar seu filho até que este complete seis meses.

4.1. Licença maternidade

Primeiramente, como é sabido, durante muito as mulheres lutaram para conseguirem melhores condições no mercado de trabalho. Assim, o direito à licença- maternidade foi sem dúvidas, uma grande conquista.

“Constitui caso de afastamento do contrato de trabalho em que é mantida a contagem do tempo de serviço para todos os fins e os depósitos do FGTS, além de fazer a gestante jus ao salário-maternidade” (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 143).

“O salário- maternidade, que é pago à empregada pelo Regime Geral de Previdência Social durante o período de licença-maternidade, tem natureza de benefício previdenciário. O empregador está desonerado desse encargo” (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 143).

Mauricio Godinho Delgado leciona que:

O tratamento jurídico conferido aos efeitos trabalhistas do afastamento da obreira em virtude da chamada licença-maternidade sofreu significativa alteração no Direito do país. Por essa razão, a análise do enquadramento dessa situação contratual supõe o prévio exame da evolução normativa a respeito do problema (DELGADO, 2012, p. 1090).

Com a criação do “Programa Empresa Cidadã”, as mulheres passaram a ter a possibilidade de prorrogação da licença maternidade por mais sessenta dias:

A Lei nº 11.770, de 09.09.2008, criou o “Programa Empresa Cidadã”, destinado a prorrogar por sessenta dias a duração da licença- maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal. Posteriormente, essa matéria foi regulamentada pelo Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009 (...) (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 145).

Entretanto, para fazer jus ao benefício, a empregada não poderá estar exercendo atividade remunerada e a criança não poderá estar frequentando a creche, durante esse período.

No período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente , e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de perda do direito à prorrogação (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 145).

Dessa forma, as empresas que aderirem ao “Programa Empresa Cidadã” poderão oferecer às empregadas a prorrogação da licença-maternidade por mais sessenta dias, desde que obedecidas algumas regras, tais como, o não exercício de atividade remunerada durante esse período.

4.2. Adoção

A mãe adotiva também tem direito à licença- maternidade, a lei não faz distinção entre mãe biológica e adotiva.

“O filho adotivo também tem direito à proteção decorrente da licença maternidade como forma de propiciar a sua integração e adaptação à entidade familiar que o recebe, medida essencial para o sucesso da convivência com as pessoas deste núcleo” (DIAS, 2011, p. 535).

Num primeiro momento, a licença maternidade, nos casos de adoção ou obtenção de guarda judicial variava de acordo com a idade da criança.

Os prazos de afastamento maternidade em casos de adoção de criança ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, foram, inicialmente, diferenciados: 120 dias, se a criança tivesse até um ano de idade; 60 dias, se tivesse entre um ano e quatro anos de idade; 30 dias, se a criança tivesse de quatro a oito anos de idade (art. 392-A, CLT e art. 70 da Lei n. 8.213/91, ambos inseridos pela Lei n. 10.421/2002). A partir da Lei n. 12.010/2009 (nova Lei de Adoção), vigente desde 3.11.2009 (art. 7º), o prazo da licença- maternidade tornou-se uniforme, ou seja, 120 dias, qualquer que seja a idade da criança adotada (revogação dos §§ 1º e 3º do art. 392-A da CLT pelo art. 8º da nova Lei de Adoção) (DELGADO, 2012, p. 1091).

Atualmente, o prazo da licença-maternidade é de cento e vinte dias, não importando a idade da criança.

Essa hipótese de afastamento, por cento e vinte dias, abrange a licença-maternidade concedida à empregada gestante e a licença-maternidade a que tem direito, por extensão, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção, nos termos do art. 392-A da CLT (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 143).

No tocante ao “Programa Empresa Cidadã”, “este acréscimo de 60 dias (voluntário, como se percebe) soma-se também à licença recebida para adoção ou obtenção de guarda judicial” (DELGADO, 2012, p. 1092).

De acordo com os ensinamentos de Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, a prorrogação:

(...) é garantida, também, à empregada de empresa que aderir ao “Programa Empresa Cidadã” que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nos termo do art. 392-A da CLT. Entretanto, em relação a empregada adotante, o período de prorrogação variará de acordo com a idade da criança adotada (...) (2010, p. 145).

Por tais razões, resta evidente que a mãe adotante possui direitos iguais aos da mãe biológica.

4.3. Aborto

Se o aborto não for de origem criminosa, a empregada tem direito a duas semanas de licença.

Caso não seja criminoso, a empregada terá direito a duas semanas de descanso, contando-se o tempo de serviço para todos os fins. A mulher, durante o período do afastamento, receberá diretamente do INSS beneficio previdenciário (art. 71-A da Lei nº 8.213/1991) (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 146).

“Se o aborto for criminoso, a hipótese é de suspensão do contrato de trabalho” (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 146).

Dessa forma, sendo o aborto criminoso, não haverá licença e sim suspensão do contrato de trabalho.

**5. Considerações finais:**

Durante muito tempo na história, as mulheres tinham péssimos salários e penosas condições de trabalho. Tendo em vista os abusos e os riscos decorrentes do trabalho, surgiram legislações para resguardar e proteger a vida e saúde das mulheres. Assim, com o passar do tempo, o rol de direitos foram aumentando.

No tocante a discriminação, esta poderá ocorrer na admissão, durante o contrato de trabalho e até mesmo na dissolução. A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu texto normativo a igualdade entre homens e mulheres perante a lei, com o objetivo de extinguir a discriminação, assim, proibiu a diferenciação de salários e de exercício de função por motivo de sexo. Todavia, sendo incompatível com o estado da pessoa e a natureza da atividade a ser exercida, poderá haver diferenciação.

A licença maternidade foi sem dúvidas uma grande conquista, pois, as mulheres podem ficar cento e vinte dias de licença, não podendo o empregador rescindir o contrato de trabalho, devendo este, providenciar condições para que a mulher consiga amamentar seu filho até que este complete seis meses.

As empresas que aderirem ao “Programa Empresa Cidadã” poderão oferecer às empregadas a prorrogação da licença-maternidade por mais sessenta dias, desde que obedecidas algumas regras, tais como, o não exercício de atividade remunerada durante esse período.

Além desse fator, a mãe adotante possui direitos iguais aos da mãe biológica, assim, também possui direito a cento e vinte dias de licença maternidade, podendo ser prorrogada por mais sessenta dias caso a empresa adira ao “Programa Empresa Cidadã”.

**6. Referências Bibliográficas**

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de direito do trabalho**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2011, p. 1025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIAS, Berenice (Coord.). **Diversidade sexual e direito homoafetivo**. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 535.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro. Editora Forense, 2015.